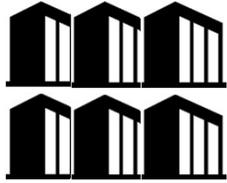


第1章 背景

なぜ今、

「雇用しない、副業・兼業プロ人材活用」か？

地域・地方



中小企業

個人のキャリア

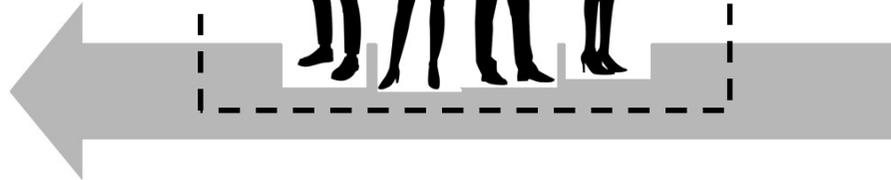


都市部



大企業

副業・兼業マッチング



地方企業オーナーの悩み

✓ コロナ禍が続く中、緊急度は高くないが、重要度が高い経営課題テーマが、顕在化。

離職率が高いが、
人事制度の見直しは
ままならない

コロナで減収が免れない中
営業戦略の見直しが急務

新しい販路の
開拓が急ぎ必要

一つの事業に頼って
いては先行きが不安。
新規事業を開拓したい

社内に経営課題を解決できる
人材がいない

地方企業オーナーの悩み

人手がずっと足り
ない。このままの
ビジネスモデルで
いいのだろうか

今後の稼ぎ方が
正直、見えない
迷っている



副業・兼業プロ人材で課題解決できるテーマ

✓ 「副業プロ人材」とマッチングを図ることで、多くの経営課題テーマを、低コストで解決可能。

副業マッチング案件＝経営課題解決テーマ



副業・兼業で課題解決できる2つの方向性

✓1つはスペシャリストによる各業務の進化・深化。もう1つはトップラインの拡大。

経営改善／エキスパート

人事組織活性化したい
中小企業

人事制度や組織活性
に長けた
人事スペシャリスト

人員拡大に向け
採用戦略を
見直したいアパレル

アパレル業界にて
採用や人事戦略立案
の経験者

財務体質を
改善したいオーナー

企業再生経験のある
経理・財務の
エキスパート

離島の活性化により
交流人口を増やしたい
自治体

観光事業やPRに
精通した専門家

売上拡大／新規事業

ECサイトの
売上拡大したい
アパレルメーカー

EC拡販の戦略立案
から実行までできる
スペシャリスト

売上拡大に悩む
量販店

営業戦略立案と
KPI設計が可能な
高度プロ人材

ドローンを活用した
新規事業のアイデア
が欲しい中小企業

ドローン事業経験の
あるスペシャリスト

食の6次産業化に
向けての新規事業を
創出したい中小企業

食品業界に精通した
新規事業
立ち上げ経験者

「副業人材に入ってもらうことで
何かの気付きとかが出て、
新たな動きに繋がる可能性ある」

「副業人材を活用することで、
これまで採用が難しかった
有名企業所属の人材の活用も
選択肢に入った。」

「今後の成長に危機感を
持っている。経営ボードに
対して新しい刺激になる」

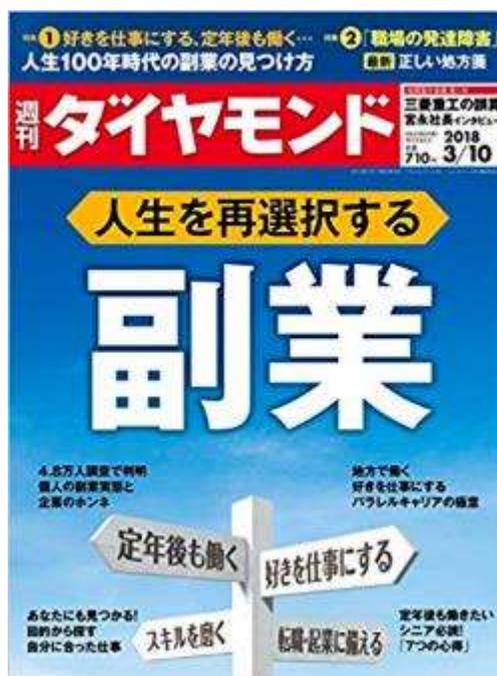
「専門性が高く得意な方に
実施してもらうことで
業務が大きく進化」





副業・兼業ニーズ関心の高まり

✓ 人生100年時代の後半に備える方法として「副業」という働き方が注目を浴びており、マスメディアにも大きく取り上げられている。



副業・兼業ニーズ関心の高まり

✓今年2021年は、「地方（ビヨンド）×副業」という働き方が、より広く認知・注目される一年に。

2021年ヒット予測		
順位	事象名	事象の特徴
1	無人駅&辺境グランピング	「何もない」が旅行の最先端に
2	多視点スポーツ観戦	スタジアムの好きな場所にワープ
3	ビヨンド副業	ダブルワーク・ダブル地方
4	Loop	サステナブルプロジェクト始動
5	コオロギフード	あっと驚く次世代たんぱく質
6	空間丸ごと紫外線除菌ライト	コロナ対策のニューノーマル
7	EVERING	「おサイフ指輪」で新キャッシュレス生活
8	配膳ロボット	非接触レストランの担い手
9	長野でテレワーク	ワーケーションの"聖地"
10	マイクロD2C	誰でもブランド時代

(注) ① 売上げが伸びる ② 画期的な技術や着眼点 ③ 消費者の生活スタイルが変わる、の3点を基準に日経トレンド編集部がランキングを決めた

大企業を中心とした副業解禁の流れ

✓厚労省のモデル就業規則にて、原則「副業を容認する」ことが認められ、大手企業が続々と副業解禁を表明しており、製造業や、金融業も副業を解禁し始めている状況。



生産性向上を実現する優良企業群

なぜ大企業は副業解禁するのか？（副業解禁メリット）

✓ 下記3点を理由に副業解禁する大企業が、大きく広がりを見せている。

① 他企業の現場などで経験を積むことにより、
自社の従業員の育成やスキルアップに繋げることができる

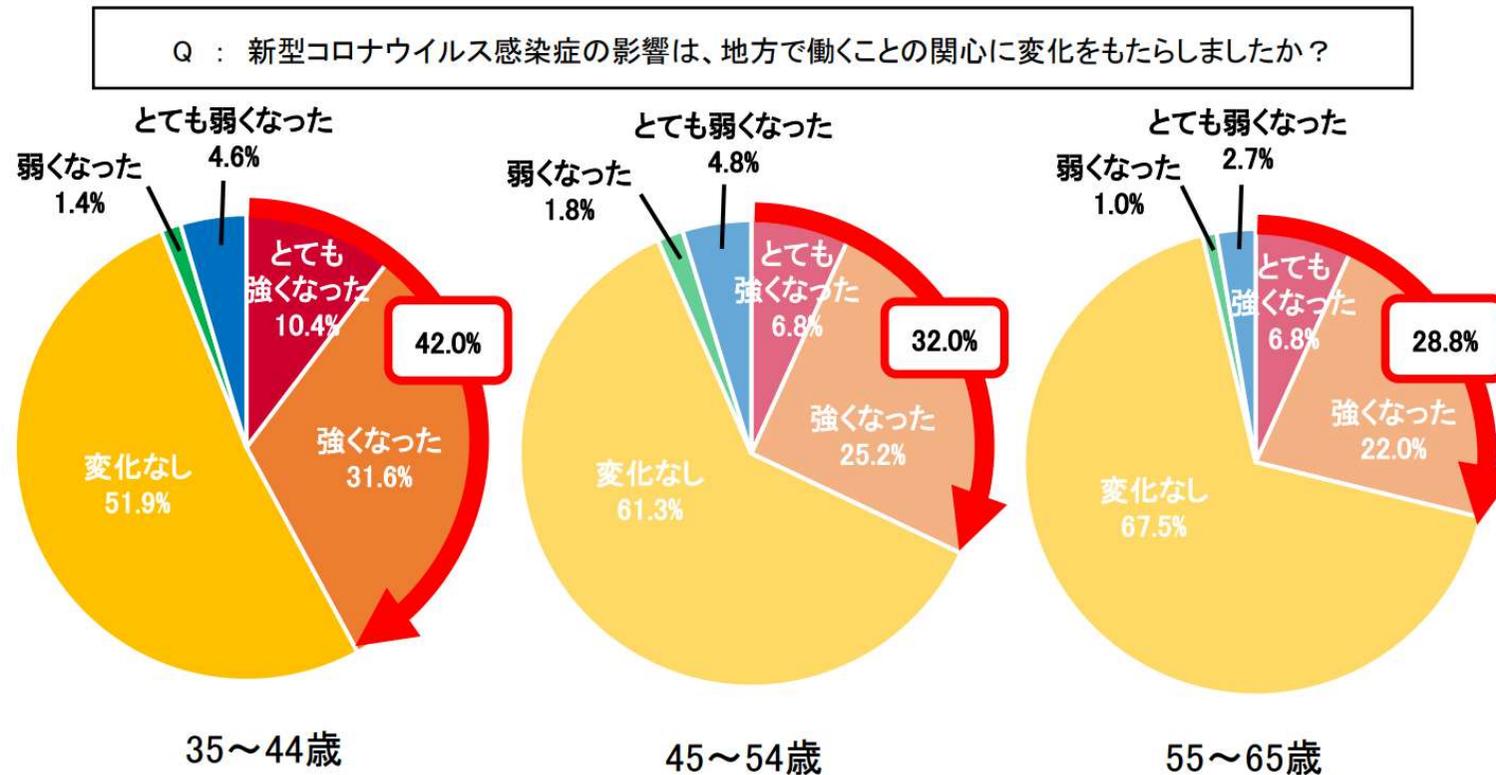
② 副業・兼業を認可することで、
優秀な人材の獲得・流出を防止

③ （主にミドル～シニア層を対象に）社外のキャリアを考える
きっかけ、自発的な「卒業」を考えさせるための手段



コロナ禍に伴う地方への興味関心の高まり

✓ 都市部大企業人材の地方で働くことへの興味関心は大きく高まっている。

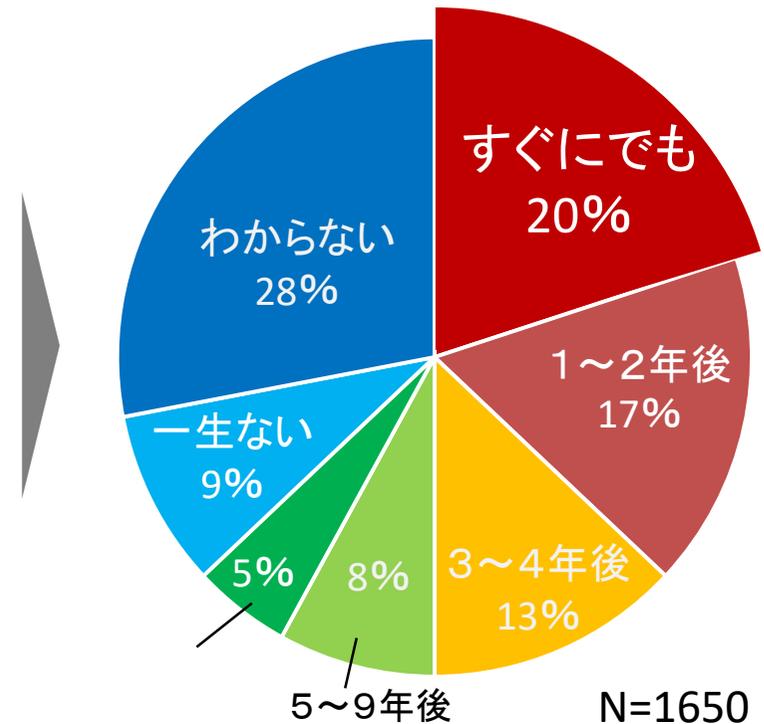


※2020年9月にみらいワークスにて下記対象に実施したアンケート調査対象 (1,650名)
従業員規模：500名以上 (サービス業)
1000名以上 (製造業)
一都三県在住し東京都に勤務している
正社員管理職 (課長職以上)

一方で地方転職に伴う、求職者の「不」

- ✓ 地方への移住・転職となると、「不」となる要素が多く、移住・転職のハードルは高い。
- ✓ 結果、魅力あるオファーがあってもすぐに転職可能と回答する都市部プロ人材は20%にとどまる。

中小企業
地方への移住
ライフスタイルの大きな変化
オーナー経営
家族の不安

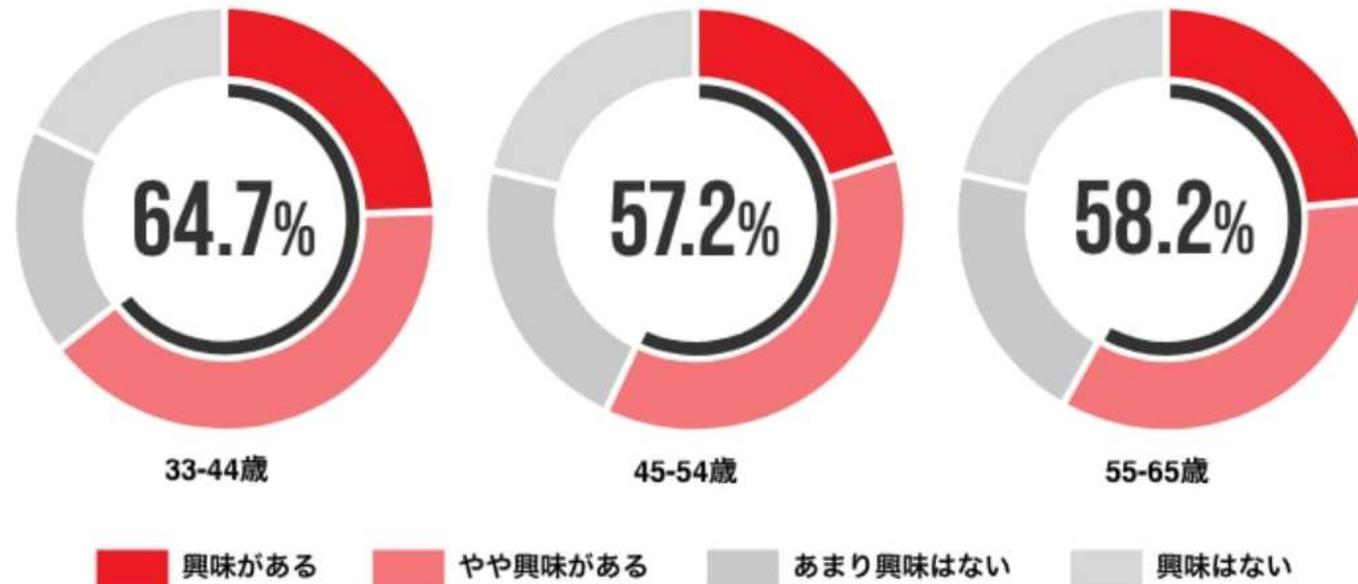


Q：十分に魅力のあるオファーが来ると仮定して、あなた自身にとって、どのタイミングであれば、地方（東京・大阪・名古屋等の主要都市を除く）の中堅中小企業（売上高10～100億円規模）への転職を考えることができますか？

副業・兼業ニーズ関心の高まり

✓ 大企業における副業解禁に伴い、首都圏高度人材の地方企業での副業ニーズは高まっている。

Q.地方中小企業での月に1～3回程度の副業に興味はありますか？



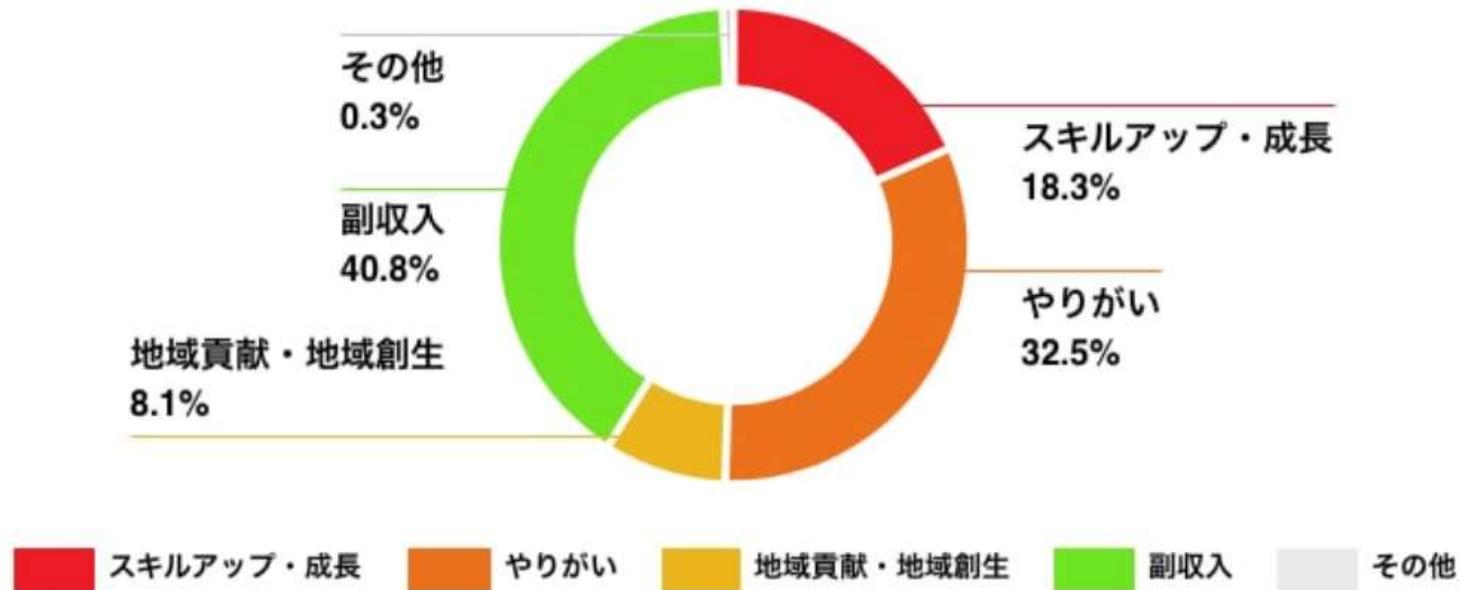
出典：みらいワークス「首都圏大企業管理職の地方への就業意識調査」

※2020年9月にみらいワークスにて下記対象に
実施したアンケート調査対象（1,650名）
従業員規模：500名以上（サービス業）
1000名以上（製造業）
一都三県在住し東京都に勤務している
正社員管理職（課長職以上）

副業・兼業に都市人材が興味がある理由

- ✓ 地方の中小企業での副業に興味がある理由として、収入補填といった副収入が40.8%であるものの、やりがいやスキルアップ、地方移住への準備のステップとして考える人も少なくない。

Q.地方の中小企業での副業に興味があるのはなぜですか？



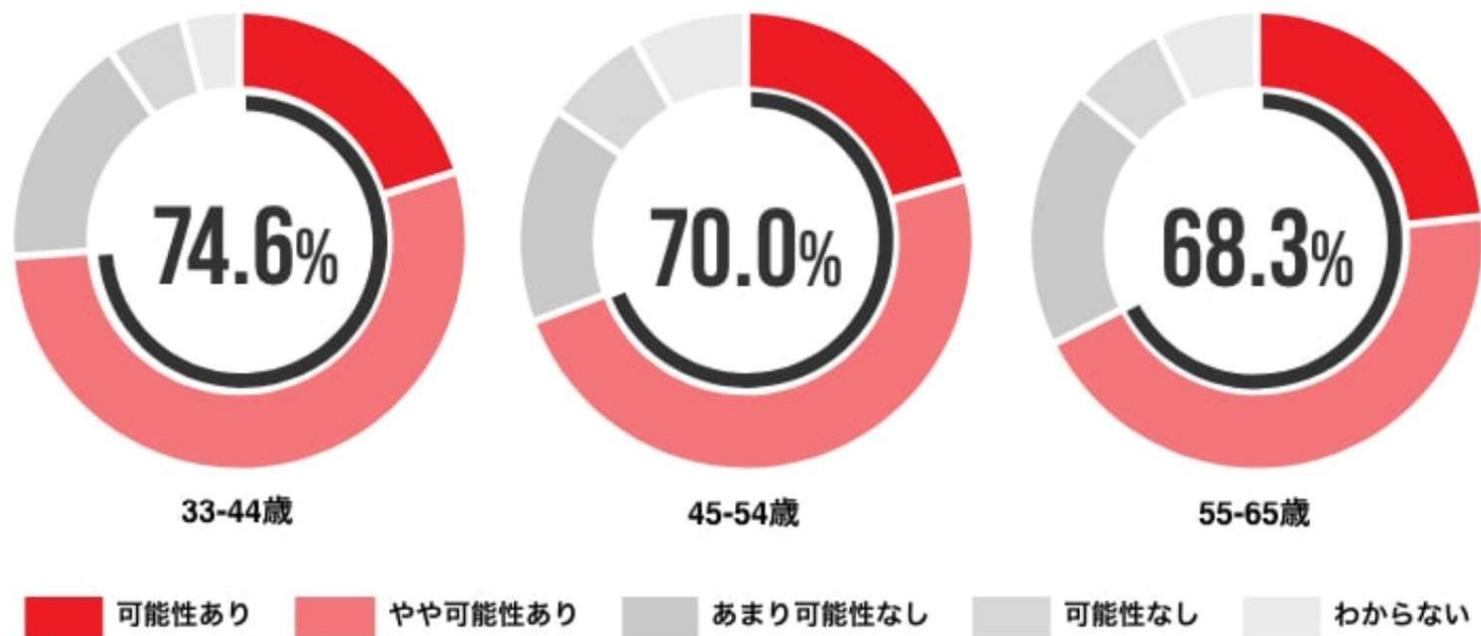
出典：みらいワークス「首都圏大企業管理職の地方への就業意識調査」

※2020年9月にみらいワークスにて下記対象に実施したアンケート調査対象（1,650名）
従業員規模：500名以上（サービス業）
1000名以上（製造業）
一都三県在住し東京都に勤務している
正社員管理職（課長職以上）

副業後の移住・転職の可能性

- ✓ 副業後にその地域への移住・転職の可能性を感じている人材が多く、副業での地方との「関係人口」の創出が、地方への移住転職・東京一極集中是正に繋がる可能性が高い。

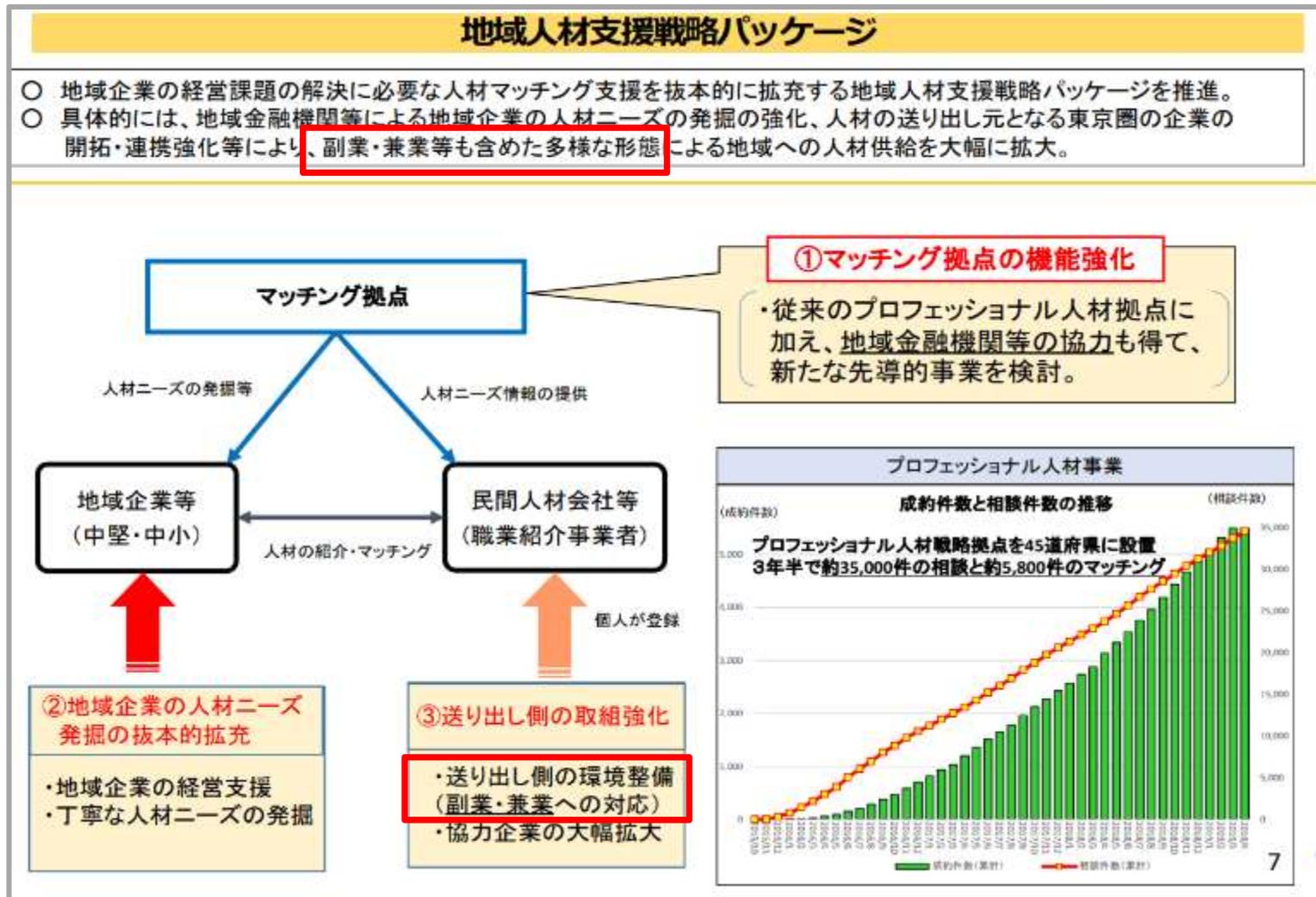
Q.地方での副業をした後に、その地域への移住・転職に繋がる可能性ありますか？



※2020年9月にみらいワークスにて下記対象に実施したアンケート調査対象（1,650名）
従業員規模：500名以上（サービス業）
1000名以上（製造業）
一都三県在住し東京都に勤務している
正社員管理職（課長職以上）

政府・内閣府の副業の後押し

- ✓ 第二期地方創生の中で、「関係人口」を増やしていくための有効な手段の1つが「副業」。
- 政府の後押しのもと、「地方企業×副業」モデルの取組強化が図られている。



政府・内閣府の副業の後押し

モデル就業規則の改定 (平成30年1月)

収入の確保やスキルアップなど、さまざまな理由で副業・兼業のニーズが増加していたものの、多くの企業では、自社での業務がおろそかになる、情報漏洩のリスクがあるなどの理由から、これまで、副業・兼業を認めていない現状があった。

厚生労働省が示していた「モデル就業規則」でも、許可なく他の企業の業務に従事してはならない旨の規定が存在。

そこで、厚生労働省は2018年（平成30年）1月に、モデル就業規則を改定し、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定の削除。労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる（第14章第67条）」という規定を追加。

副業・兼業の促進に関する ガイドラインの策定 (令和2年9月公表)

働き方改革実行計画が進み、副業・兼業希望者が年々増加する中、政府は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定。

これにより、労働時間管理や健康管理についてのルールを明確化し、また留意点を整理して、副業・兼業の普及促進を進めることとなっている。

- ・人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも生かすという観点から地方創生にも資する面もある。
 - ・副業・兼業を希望する労働者に対して、環境を整備することが重要。
 - ・長時間労働にならないように、企業の対応や健康管理、労働者の対応、副業・兼業に関する制度に留意。
-

第2章 副業プロ人材活用の概要とメリット

副業・兼業とは？

副業

本業の雇用
+
「副」業

企業（副業先）



副業プロ人材



企業（本業）



副業で
支援
Ex.20~40時間/月

主に都市部大企業
で雇用
Ex.5日/週

兼業

複数の企業の
業務に従事

企業



プロ人材
(フリーランス・個人事業主)



企業



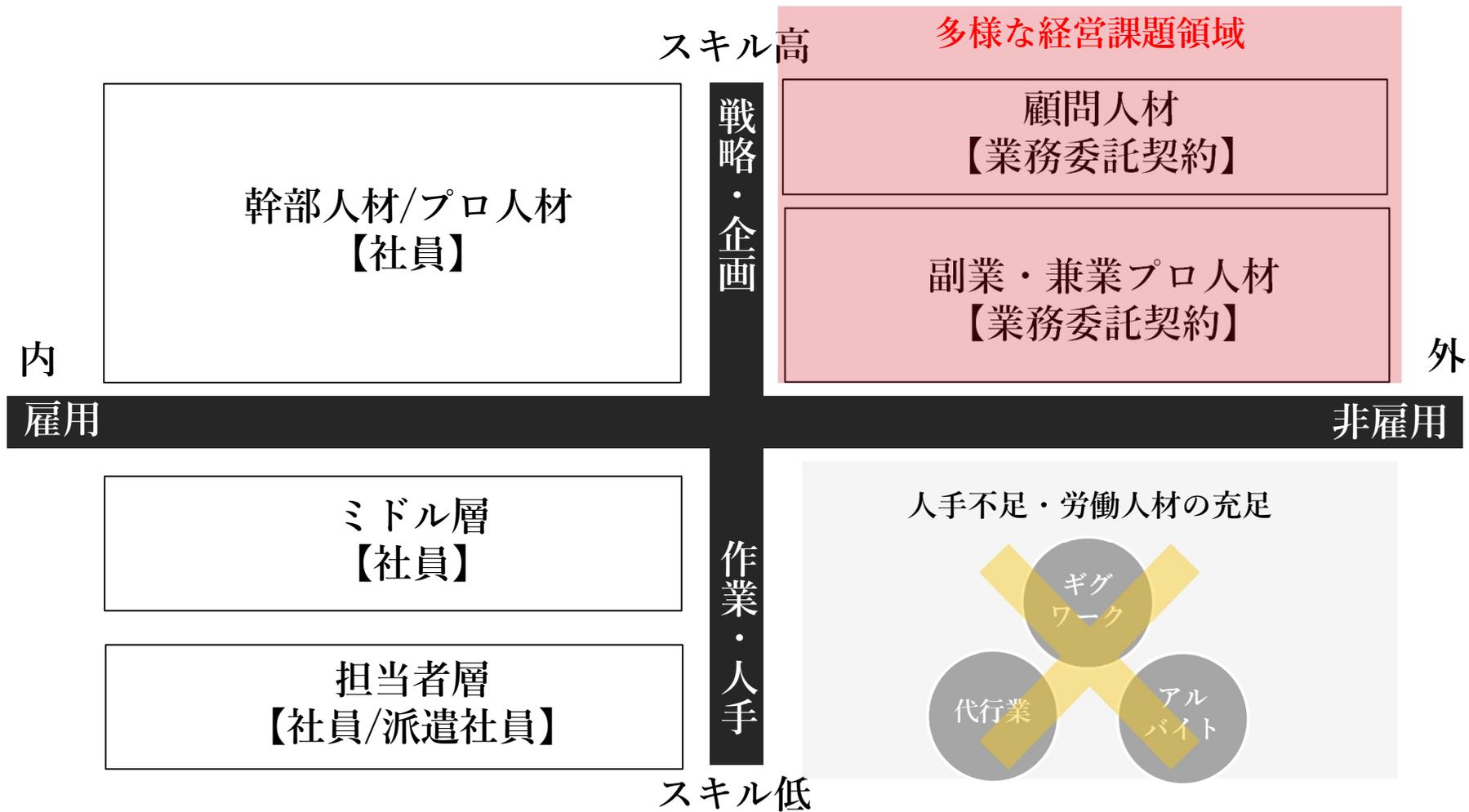
本業なし



Ex2日/週

Ex3日/週

副業・兼業の位置づけ（活用フレームワーク）



「副業解禁」 = 「優秀な人材の解禁」



「中核人材の確保による
経営課題の解決・イノベーションの創出」

副業・兼業プロ人材活用のメリット

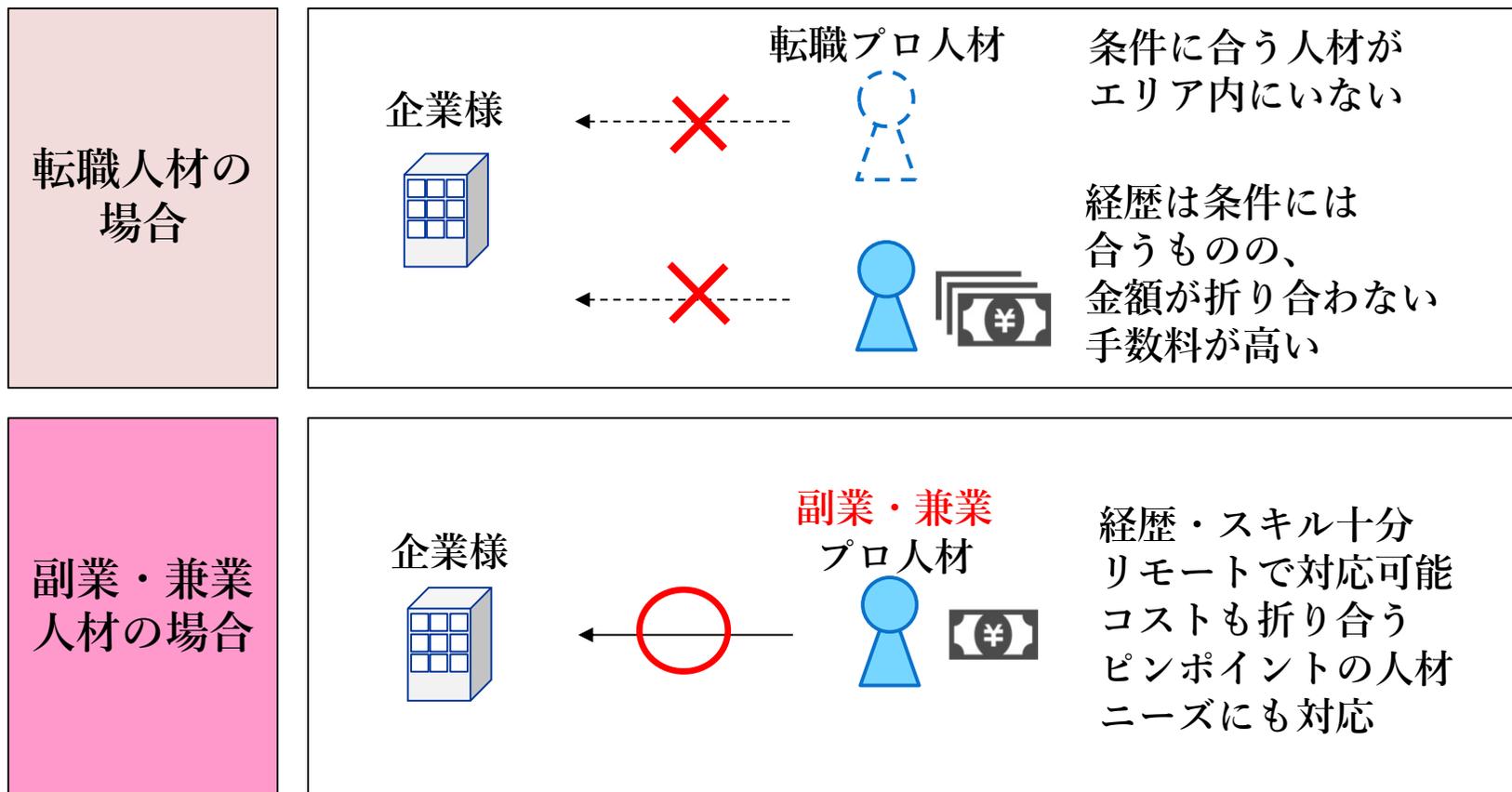
①すでに一定の収入を得ている人材、
かつ狭き門をくぐり抜けた優秀な人材が、安価に調達可能に。

②コンサルとは違う、実業・実務経験がある方が、
スキルマッチで、ピンポイントで支援可能。

③契約期間もまずは1か月から「お試し」で活用することで
採用リスクを低減。

中途採用との比較（副業・兼業プロ人材活用のメリット）

- ✓ 人材不足で困られている企業様へ、なかなか人材をご紹介ができていない人材ニーズに対して、副業・兼業を活用すれば、要件を満たすハイスキルな副業・兼業プロ人材を活用することが可能に。



副業・兼業プロ人材ってどんな人？

- ✓ 副業・兼業プロ人材は、大企業やITベンチャー企業などの勤務経験をされている（いた）方が多く、こうした企業では、ジョブ型の雇用が進んでおり企画系の職種はその道で豊富な経験を積むプロフェッショナルな人材が多い。こうした人材は、最先端で専門知識を有し、高度な課題解決が可能。

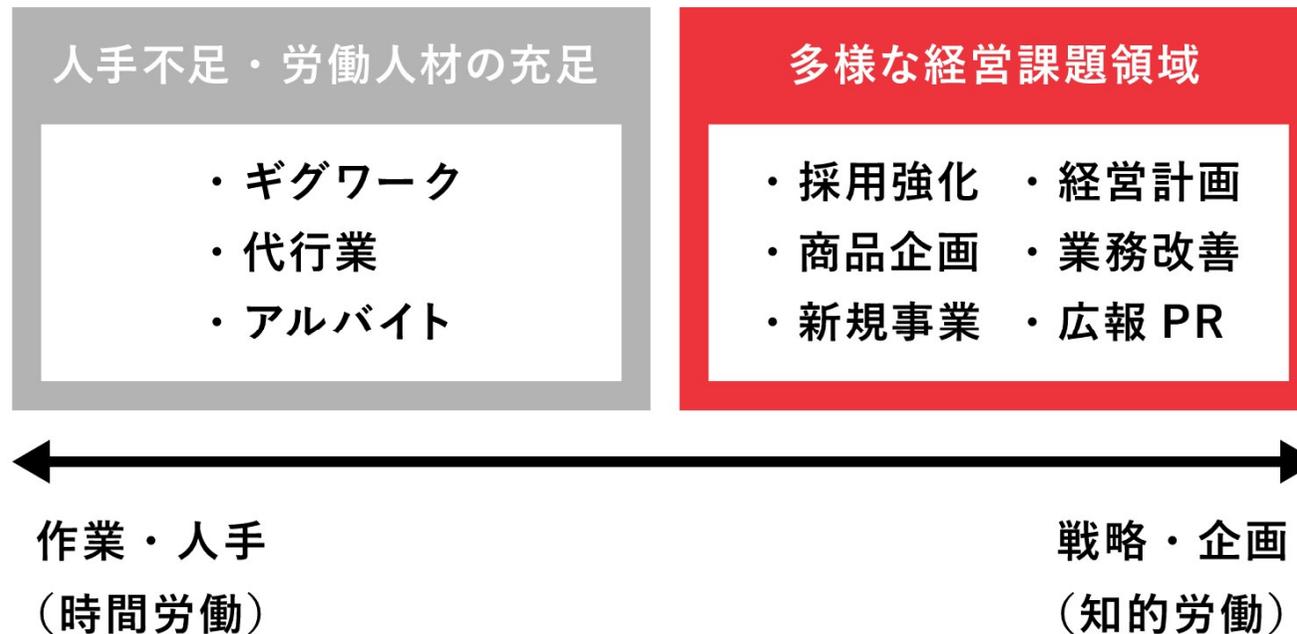
正社員として働く人材の能力は？



専門領域で経験を積むプロフェッショナルの集合体

副業・兼業プロ人材が得意なのは、戦略・企画から実行

- ✓ 副業・兼業人材の活用と聞いて、経営者の多くが想像してしまうのは「人手」の補充。
 - ✓ 副業・兼業人材は時間のコントロールが思うようにできないことが多く、こうした人材に、現場の業務領域を切り出すことは大きなリスクとなる。また、業務品質の保持のための管理工数も発生。
- このため、副業・兼業で外部人材を活用する領域は、戦略・企画（とそれに伴う実行）領域での活用が最適。



第3章

副業・兼業の中小企業アプローチ ～副業・兼業プロ人材活用が 適切かの判断手法～

雇用 or 非雇用（副業・兼業）の判断ポイント

- ✓ 課題の解決に向けて、正社員の雇用ではなく副業・兼業プロ人材の活用が適性ありと判断するための要素として主に以下の事を考慮する必要がある。

課題としての適性
(取組フェーズ)

課題内容が「調査」「立案」「企画」「計画」「実行」「運用」「改善」いずれのフェーズから開始する状況にあるか

→「実行」「運用」フェーズ以外の場合、副業・兼業プロ人材(専門スキルが高い&雇用リスクが低い)の活用が可能。

業務としての適性
(職務内容)

課題解決に必要な職務が、副業・兼業プロ人材に適したテーマか

※次頁詳述

業務としての適性
(稼働見合い)

対象課題の解決にあたり、フルタイムかつ継続的な遂行が必要となる業務であるか（社内の既存のメンバ側の役割や体制と照らし合わせて判断）→フルタイムでない・期間限定でよい業務の場合、副業・兼業プロ人材の活用が可能

業務としての適性
(リモートワーク可否)

課題解決のための業務内容として、時間と場所の制約があるか

→リモートワークが可能な場合、副業・兼業プロ人材の活用が可能

企業ライフサイクル
による適性

企業ライフサイクルが「創業期」「成長期」「安定期」「衰退期（再生期）」のいずれにあるか

→正社員を雇う体力ない「創業期」や正社員としての応募が見込めない「衰退期（再生期）」は副業・兼業プロ人材の活用を推奨

企業体質による特性

経営者が副業活用に理解があるか、過去に業務委託の活用経験があるか、企業としてITリテラシーが高いか → 企業体質による特性として上記いずれかがYESの場合、副業・兼業プロ人材活用に適している

財務力・収益力の適性

正社員として雇用し続ける費用（予算）を確保できる状況にあるか

→正社員を雇用する費用（予算）を確保できない場合は副業・兼業プロ人材の活用を推奨

対象職種テーマによる適性

- ✓ 地域の中小企業が以下のような課題について取り組む場合が、副業・兼業プロ人材の採用に適する職務内容。いずれも専門スキルおよび高度な汎用スキル（ファシリテーション/PM力）が必要となる職務。

<p>経営全般</p> <p>社長の相談相手から経営改善案策定、中計立案から実行支援</p>	<p>事業承継</p> <p>財産承継に加え業務承継や組織若返りに関する施策のアドバイスや実施フォロー</p>	<p>M&A</p> <p>対象企業選定、調査、交渉、デューデリジェンス、契約、人事、財務</p>	<p>新規事業</p> <p>新規事業立案・企画から実行支援（サービス開発から運用まで）</p>	<p>海外事業</p> <p>事業計画・立案から実施のフォロー、販路開拓、調達ルート開拓、拠点開発（生産拠点含む）</p>
<p>人事・組織</p> <p>採用・評価・育成の運用改善・各種制度設計から組織の再構築・最適化を企画・実行支援</p>	<p>業務改革・業務改善</p> <p>業務プロセスの刷新、個別業務改善の企画・実行支援（業務診断～改善策検討・タスク作成）</p>	<p>IT推進・DX</p> <p>企画・要件定義・設計・導入・保守・運用 AIやRPA活用によるDXの推進他</p>	<p>EC・WEBマーケ</p> <p>営業戦略立案・実施 フォローからマネジメント育成、担当者育成、提案営業力の強化、販路開拓</p>	<p>営業</p> <p>営業戦略立案・実施 フォローからマネジメント育成、担当者育成、提案営業力の強化、販路開拓</p>
<p>物流</p> <p>物流拠点の立ち上げから改善の見直しおよびAI/IoTを活用した物流改革</p>	<p>生産</p> <p>IoTを活用した生産改革から現場生産管理の改善、原価管理の見直し</p>	<p>品質</p> <p>ISO企画・標準仕様書の更新やQMS体制構築、VDA対応他</p>	<p>研究調査</p> <p>最新動向の調査から新技術・新製品の開発や研究までフォロー</p>	<p>データ分析</p> <p>データサイエンティストを活用したデータ分析からの診断・予測・処方まで</p>

コロナ禍にあって実際の地域企業で副業・兼業プロ人材が活用された課題の上位4つは以下のとおり。事業転換・売上確保につながるテーマへのニーズが大きい。

- ①マーケティング（EC・WEBマーケ・販路拡大） ②新規事業立案・実行
③業務効率化（とそれに伴うIT推進、DX化） ④人事・組織

企業・プロダクトライフサイクルによる適性

- ✓ 地域の中小企業の企業ライフサイクルごと、以下のような課題について副業・兼業プロ人材の活用を検討することが現実的で効果的。

創業期	事業立上げ	新規事業開発, 新商品開発, 海外進出, 認可取得・特許取得, 販路開拓・営業強化
成長期 安定期	事業展開・安定	中期経営計画策定, マーケティング戦略, 営業組織強化, WEBマーケティング, 小売店舗開発, 生産管理, 品質管理, 物流改革・SCM・人材育成
衰退期	事業再生	事業デューデリジェンス、再生計画・施策実施、組織再構築、新規事業構築
共通	ブランディング・PR	ブランディング, 広報組織立ち上げ・強化
	人事	人事制度設計, 人材採用, 人材開発・人材育成, 労務管理, 働き方改革・テレワーク
	経理・財務・各種管理	経理・財務体制強化, 資本政策・資金調達, IPO・IR強化・鞍替え, 法務
	イノベーション対策	業態変革・DX, AI・機械学習, ブロックチェーン, D2C・EC強化, SDGs, オープンイノベーション, BCP

企業体質・特徴による適性

- ✓ 「副業・兼業」という新しい人材活用手段となるため、活用する企業経営者のスタンスやITリテラシー等も副業・兼業活用が向いているかの判断要素になる。

	副業に対して積極的な経営者	副業に対して消極的な経営者
経営者のスタンス	<ul style="list-style-type: none">新しいことを取り込むことに積極的（2代目、3代目の若社長等）	<ul style="list-style-type: none">リスクがまず気になってしまい新しいことを取り入れることに消極的
業務委託の経験有無	<ul style="list-style-type: none">業務委託のサービスを課題解決に活用したことがある（ホームページ作成等）	<ul style="list-style-type: none">業務委託の経験なく、社内の業務のほぼ全てに社長が介在してしまっている（外部人材を活用できない組織風土）
ITリテラシー	<ul style="list-style-type: none">メール対応等のITツールに対して知見がある情報の管理方法として基本的に電子化されている	<ul style="list-style-type: none">ITリテラシーが低く電話、FAXでのやり取りが基本の連絡手段になっている紙媒体での管理が基本

スムーズなニーズ喚起のためのチラシの作成・配布 ※別紙①参照

- ✓ 中小企業支援において最初から正社員以外の人材支援の方が効果的と予見される場合は、最初のアプローチ段階から副業・兼業人材の紹介を含めた案内を下記のようなチラシを活用して実施。
- ✓ チラシの作成にあたっては、以下2点がポイント。
 - ①現状の経営課題が何かを確認しやすいか → (副業・兼業推奨テーマに対し) チェックボックスでの回答様式
 - ②副業・兼業活用のイメージがつくか → 多種多様な活用事例の紹介

各位

副業・兼業人材ニーズに関するヒアリングシート

2021/xx/xx

〇〇プロフェッショナル人材戦略拠点

「副業・兼業」サービスに御関心いただいた場合、下記のヒアリング項目にお答えください。

■ポイント

以下の経営課題のうち該当する項目について下記の記号(○/△)を欄外に記入をお願いします。

◎：喫緊の重要課題 ○：将来的な重要課題 △：出来れば希望している課題

分類	項目	分類	項目
	業務効率化を図りたい		生産性を向上させたい
	営業力強化・販路拡大を図りたい		顧客力を向上させたい
	マーケティングの強化を図りたい		新規開業を希望したい
	事業多角化を図りたい		中小企業事業に参入したい
	多様な人材の活用を図りたい		正社員以外の採用を図りたい
	働き方改革を図りたい		経営者層の刷新を図りたい
	人材育成したい/次世代の継承を図りたい		従業員数増強・拡大を図りたい
	IT活用による業務効率化を図りたい		社員のITスキルを向上させたい

「正社員以外」の人材活用のご案内

(副業・兼業人材の活用)

2021/〇/〇

〇〇プロフェッショナル人材戦略拠点

経営人材や専門人材を正社員として雇入れることは、長期に渡って安定した課題解決のために非常に現実的で有効な手段です。一方で、経営人材や専門人材でないと解決できない課題があるから会社の体力や状況によって正社員での雇用が難しい(又は適切でない)場合も多々あります。

当拠点ではこうしたケースにも対応できるよう「副業・兼業人材」「業務委託型人材」「非常勤人材」といった正社員以外の人材活用についてご支援しております。「働き方改革」の影響で副業・兼業の市場も徐々に拡大しており、実際に下記事例のように様々な条件に「正社員以外」の形式の人材雇用が増加しています。契約の時間や期間が限定されていることで費用面含め以上の少ない雇用ができれば、これまででは手が届かなかったタスクの人材を使って新しい知見や技能を得ることができ、個別課題の解決はもとより将来の事業の道筋を作るのにも繋がります。

人事組織活性化したい
中小企業

人事制度や組織活性化に向けた
人事スペシャリスト

ECサイトの売上拡大したい
アパレルメーカー

EC販路の戦略立案から実行までできる
スペシャリスト

人件費削減に向け
採用戦略を見直したいアパレル

アパレル業界にて
採用や人事戦略立案の経験者

売上拡大に悩む
量販店

営業戦略立案と
KPI設計が可能な
高度プロ人材

財務体質を
改善したいオーナー

企業再生経験のある
経理・財務の
エキスパート

ドローンを活用した
新規事業のアイデア
が欲しい中小企業

ドローン事業経験の
あるスペシャリスト

産地の活性化により
交流人口を増やしたい
自治体

観光事業や学習に
精通した専門家

食の6次産業化に
向けての新規事業を
創出したい中小企業

食品業界に精通した
新規事業
立ち上げ経験者

御関心をお持ちいただいた場合は、当拠点の担当までのお問い合わせください。

留意事項：副業・兼業人材マッチング事業者との連携や情報交換を強化しておくことが必要。
 どのような要件・課題に対して、どのような副業・兼業人材が実際に雇用されているかを把握していくことも必要。

(参考) 副業・兼業プロ人材活用のススメ (企業への伝え方)

コロナ禍での人材活用手段として、副業・兼業プロ人材の活用は非常に有効です。

プロフェッショナル人材や専門人材を正社員として雇い入れることは、長期に渡って経営を安定・拡大させるために現実的で有効な手段です。一方、最近は、限られた時間や予算でプロフェッショナルなスキルや知見を発揮する「副業・兼業プロ人材」の採用も徐々に増加しています。

「副業・兼業プロ人材」は、コロナ禍で間口の広がった一般的な副業人材と異なり、その専門スキルを以て企業に経営レベルの付加価値を生み出す人材を意味します。副業兼業・プロ人材が必要とされる経営課題としては「EC販路の拡大」「新規事業の立上げ」「人事戦略の策定」等と多岐にわたります。

このコロナ禍においては、この副業・兼業プロ人材の活用が更に増えてきています。正社員を雇う余裕がない企業においても、減少する売上や利益の回復に向けて副業・兼業プロ人材を活用し一定の成果をあげているケースも少なくありません。

地域の中小企業において、プロフェッショナルな人材や都市部・東京圏にしかないような高度専門人材をこの副業・兼業の形で活用してみませんか？



第4章

副業・兼業サービス事業者比較

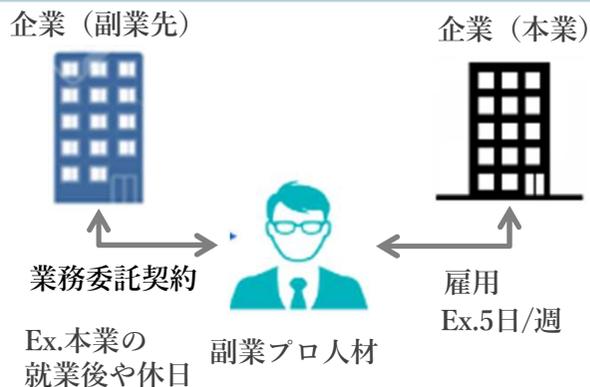
副業・兼業プロ人材との契約形態

- ✓ サービス事業者が支援企業から受託し、実務をプロ人材に再委託するケース（介在型）と、副業プロ人材と企業が直接、業務委託契約するケース（直接型）の2種類が存在。

戦略・企画



契約形態



契約形態の違いによるメリット／デメリット

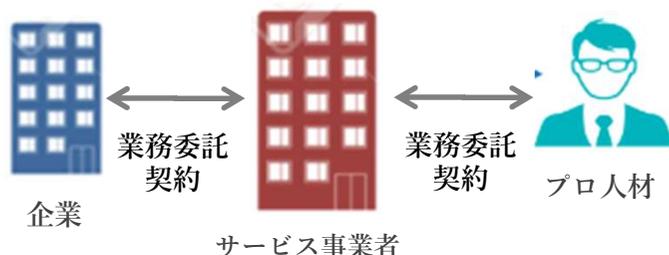
- ✓ 契約形態（介在型か直接型か）による、メリット・デメリットは下記のとおり。

契約形態

メリット／デメリット

<介在型>

サービス事業者が契約主体となり、
企業・プロ人材双方と業務委託契約

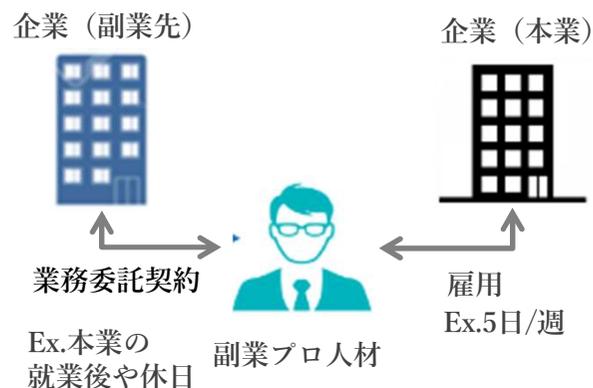


- ：サービス事業者が介在することにより、
マッチング精度が高い。
- ：サポート内容が充実しており、
トラブル等のリスクも少ない。

×：（直接契約と比べ）費用が高いことが多い。

<直接型>

副業プロ人材と企業が
直接業務委託契約



- ：（サービス事業者が介在しないため）、
企業側の費用負担を抑えられることが多い。

×：直接契約のため、トラブルやリスクが
生じる可能性がある。

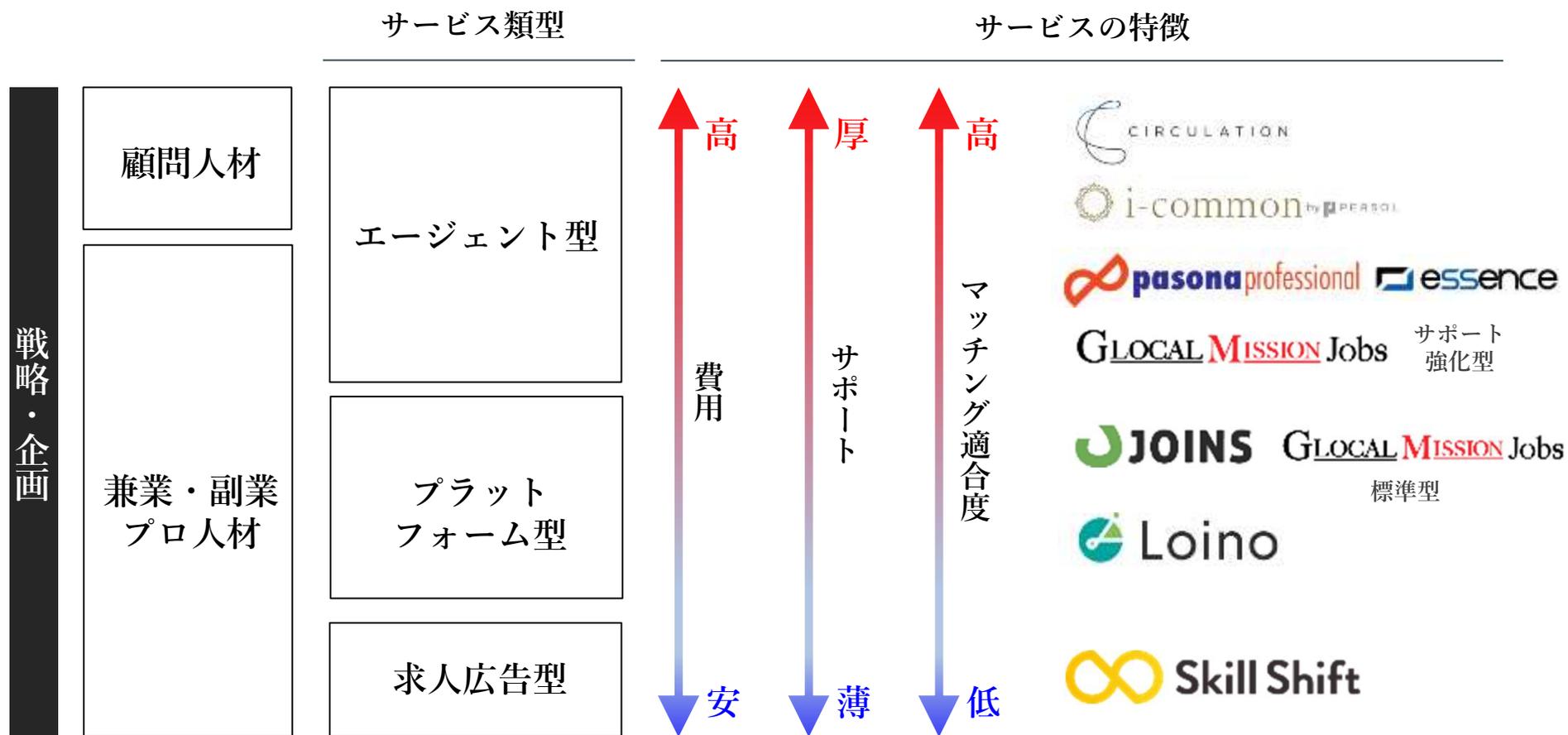
（そのため事業者のサポートが必要）

×：応募者の中から適切なマッチングが図れるかは
企業側次第。

（マッチングサポート度合は事業者によって異なる）

副業・兼業サービス事業者の類型

- ✓ 各社サービスの特徴を把握したうえで、顧客ニーズに最適な副業・兼業サービス事業者を選択する必要がある。



第5章
副業・兼業プロ人材活用の
留意点

副業案件推進時にケアすべきリスク観点

- ✓ (副業人材⇔地方中小企業との直接契約の場合) 業務委託契約と業務委託契約書面上でのリスク抑止が望ましい。

副業案推進時に想定されるリスク・トラブル

① 労務・労災リスク

業務委託契約の場合は副業先企業での労務管理/労災加入は不要。労務・労災等のリスクは副業プロ人材の自己責任となる。

② 契約・金銭リスク

副業プロ人材との業務委託契約を書面にて締結を推奨。本業側との副業関連規定遵守は副業プロ人材の自己責任とするもののサービス事業者側での注意喚起は必須。

③ 情報漏洩リスク

業務委託契約書面内で秘密保持/個人情報守秘義務を定義することで抑止。

④ 業務品質リスク

企業 (副業先)

企業 (本業)



業務委託契約

雇用

業務委託
契約書



副業プロ人材

副業・兼業案件実施時のトラブル事例



副業人材と急に連絡が
取れなくなった

本業が忙しくなって
納期が間に合わないと言ってる

成果物の
認識が異なる

大企業の課長職なので
高い品質を期待したが
そうでもない・・・

成果物ベースとはいえ
稼働量が見合っていないのではないか

直接顔が見えないと不安

副業・兼業案件実施時のトラブル事例

成果物ベースで契約
したのに稼働時間を
コミットさせられる

本業のクライアント情報を
開示しろと言ってくる

オーナーからの無茶ぶり
業務推進する上で必要な
内部情報が開示されない

オーナーからの無茶ぶり
業務推進する上で必要な
内部情報が開示されない

リモートでいいと言ってたのに

担当者がアサインされず
進捗報告ができない



副業・兼業案件のトラブルを回避するために

✓ 前述のようなトラブルを回避するためのポイントは下記3点。

ポイント①

業務開始前の副業・兼業プロ人材との丁寧なすり合わせ
→ 「成果物/業務スコープ」「コミュニケーション方法」「本業の稼働状況」
など細かく face to face (テレビ会議 or 対面) で確認してから就業開始。
(ライトに業務スタートさせず、メール文面などに残す)

ポイント②

まずは「お試し」での業務の切り出し
→ 副業・兼業プロ人材側の不安もある中で、まずは短期間で委託開始
(ex.3カ月程度ないしは1カ月での契約自動更新)
「人となり」や「業務品質」を把握し、信頼に足る副業者であれば
よりコアとなる業務の委託へシフト。

ポイント③

副業・兼業サービス事業者の伴走サポート活用
→ 副業・兼業案件推進にて起きうるトラブル/リスクの防止策・対処方法を
副業・兼業サービス事業者に事前に確認し、発生時にはサポートを依頼
(トラブルサポートまで対応可能な副業サービス事業者の活用が望ましい)

第6章

副業・兼業人材活用事例

part1 : マーケティング戦略

【マーケティング（販路開拓）】 老舗漬物屋 × 商社の役員経験者

受入企業について

企業名	有限会社N	
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：福島県いわき市 業種：漬物屋 従業員数：25名 事業内容：漬物やピクルスの卸売り販売を行う企業 	
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 関西圏及び海外への販売を視野に入れた販路拡大 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 販路拡大・開拓サポート <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 食品関連の物流経験・営業経験がある方 ✓ 関西圏への販路拡大営業の経験がある方 	

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：55才 年収：1,440万円 居住地：大阪府 経歴：関西圏の商社に入社 同社営業部長を経て常務取締役就任
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 関西圏への販路拡大を目指し、マーケット戦略の策定・実行 ✓ 新商品であるピクルスの展開を主に、営業やマーケティングの知見を活かし、地元を超えた展開の後押し ✓ 販路拡大の基盤作りとして、関西圏を中心とした開拓 <p>【報酬：5万円/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION** Jobs

【マーケティング（販路開拓）】アロマオイル製造 × マーケティング人材

受入企業について

企業名	株式会社E
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：和歌山県新宮市 業種：メーカー 従業員数：4名 事業内容：アロマオイルの製造・販売、リラクゼーションサロン経営を行う企業
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 地域発信を目的とした、都市部への販路開拓人材の確保 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 販路拡大・開拓サポート <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 消費財の販路開拓経験がある方 ✓ 都市部への販路ネットワークをお持ちの方 ✓ 商材が持つテーマや背景を理解し、適切に発信することができる方



契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：45才 年収：850万円 居住地：東京都 経歴：大手飲料メーカー（マーケティング、営業企画）⇒健康食品メーカー
具体的な仕事内容と報酬	<ul style="list-style-type: none"> ✓ BtoBへのアプローチを中心に、アロマオイルやスキンケア商品の販売取り扱い店舗の開拓業務支援 ✓ 海外企業へのアプローチも視野に、営業先候補の選定や営業計画の策定、担当者との交渉・連絡など、東京都を中心とした都市部への発信 <p>【報酬：5万円/月】</p>

成約サービス：[GLOCAL MISSION Jobs](#)

【マーケティング（海外進出）】和菓子メーカー × 中国マーケットプロ人材

受入企業について

企業名	株式会社U	
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：大阪府大阪市 業種：メーカー 従業員数：60名 事業内容：和菓子の原材料を中心に国内外に流通ルートを有する食品製造・卸会社 	
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 中国進出に向けて、販売戦略の立案、サイトの構築、運用、法務リスク管理のサポートが必要なため <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 中国展開プロジェクト運営サポート <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 中国事業での収益化経験がある方 ✓ 食品関係のメーカー勤務経験がある方 	

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：62才 年収：1,200万円 居住地：神奈川県 経歴：大手ビールメーカー役員（海外事業責任者）
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 中国ECサイトでの出店にあたり、中国進出プロジェクトのサポート ✓ 中国の商習慣をふまえ、出店までの流れや法務リスク管理についてのアドバイス&指導 <p>【報酬：10万/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION** Jobs

【マーケティング（海外進出）】めだかの生産・販売 × 海外事業責任者

受入企業について

企業名	株式会社K	
会社概要	<ul style="list-style-type: none">本社：山口県下関市業種：メーカー従業員数：16名事業内容：日本の観賞魚として急速に人気を集めているめだかの生産・販売	
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none">✓ 海外市場開拓のため <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none">✓ 経営企画部門 海外市場開拓に向けたサポート <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none">✓ 海外市場の開拓経験をお持ちの方✓ 海外企業とコネクションをお持ちの方	

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none">年齢：60才年収：1,300万円居住地：福井県経歴：半導体関連製造メーカー（ベトナム出向、現地法人責任者）⇒大手モーターメーカー（ベトナム現地法人責任者）
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none">✓ 海外新市場開拓に向け、計画立案から実行までをトータルにサポート✓ 現地取引先の紹介&マッチング <p>【報酬：3万円/月】</p>

成約サービス：[GLOCAL MISSION Jobs](#)

【マーケティング（EC拡大）】包装メーカー × デジタルマーケティング 人材

受入企業について

企業名	株式会社K	
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：佐賀県小城市 業種：メーカー 従業員数：155名 事業内容：弁当用の折箱や高級紙重箱などのパッケージ製品メーカー 	
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eコマース事業拡充に伴うサポート人材の確保 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eコマース事業拡大サポート <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 楽天やAmazonなどの通販サイトへの出店に関わる知識・経験のある方 ✓ ECサイトを通じた事業推進の知識・経験のある方 	

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：37才 年収：1,300万円 居住地：千葉県 経歴：外資系カード会社にて日本マーケットにおけるデジタルマーケティングを担当。
具体的な仕事内容と報酬	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大手通販サイトへの出店やその活用プラン、ページの構築など、売上拡充に向けたサポート ✓ Eコマースを利用した販路拡大 ✓ プラン実行のサポート ✓ 事業拡大に向けたアドバイス など <p>【報酬：3万円/月】</p>

成約サービス：[GLOCAL MISSION Jobs](#)

【マーケティング（市場調査）】地質調査会社 × マーケティング人材

受入企業について

企業名	N株式会社	
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：長野県長野市 業種：建設・不動産 従業員数：43名 事業内容：土砂災害対策と地質調査を営む企業 	
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 建設事業拡大に伴い、戦略基盤づくりに必要なマーケット調査を担う副業人材の確保 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 市場調査及びレポート提案 <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Webでの市場調査、マーケット調査、レポート作成の経験がある方 ✓ 経営層への進言の経験がある方 	

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：56才 年収：1,100万円 居住地：東京都 経歴：外資系コンサルティング会社
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 既存事業拡大に向けた同業界のマーケット調査及び、レポート提案 ✓ Webでのマーケティングリサーチ ✓ 経営層へのレポートの提出、進言 <p>【報酬：打ち合わせ1回3万円】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION** Jobs

part2 : コーポレート・経営企画

副業成約事例

株式会社オキス

所在地：鹿児島県 鹿屋市

事業：農業法人



40名規模の組織になり、
専門性のある中核人材に任せていきたい。

~~ハロー
ワーク~~

~~人材
紹介~~

~~経営
コンサル~~

~~その他
専門家~~

人事・マーケティング・経理・海外事業・ブランド

.....

経営課題は山積、人材がいない。

成約サービス： Skill Shift

組織強化の手段としての副業活用

もう少し業務効率を良くできないか…？



外部（他社）人材が入り、古いやり方・無駄が改善
従業員の思考や行動が変化。

組織強化の手段

＜月額5万円＞組織・体制改善



他社の業務ノウハウを取り入れ
生産性向上・業務改善



月額5万円



経理財務 → 大阪在住公認会計士



広報PR → 都内ITベンチャー



貿易実務 → 海外在住フリーランス



海外事業 → 金印



IT戦略 → YAHOO!

成約サービス： Skill Shift

木製バットビジネスの経営企画者を募集！

株式会社ロンウッド

富山県・南砺市
木製バット製造業



報酬設定

月額5万円

(交通費込み)

応募人数=9名



元外資系戦略コンサル

30代@東京在住

野球経験者で製造現場に興味。
自身の力試しをしたい。

成約サービス： Skill Shift

SNSを活用した旅館の広報強化！

新安比温泉 静流閣

岩手県・八幡平市
温泉旅館



報酬設定

月額4万円

+ 出社時の旅費

応募人数 = 10名



ITベンチャー企業

勤務

30代@大阪在住

旅館業の広報を経験したかった。
八幡平に行ってみたかった。

成約サービス：  Skill Shift

【人事戦略】大分県 建設・不動産会社 × 人事部マネージャー

受入企業について

企業名	株式会社G
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：大分県大分市 業種：建設不動産 従業員数：26名 事業内容：自社ブランドの建売住宅や投資用マンションの販売事業をメインとする企業
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 人事制度改革の中核となる副業人材の確保 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 人事制度設計 <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 企業の人事部門のマネジメント経験や業務改革の経験がある方 ✓ 人事評価制度の立ち上げから運用までのプランニング経験がある方



契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：46才 年収：870万円 居住地：茨城県 経歴：大手製造業⇒総合商社⇒アマゾンジャパン⇒大手物流会社
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 事業規模拡大を視野に入れた、人事制度の改革 ✓ 現人事制度の分析、課題の抽出及び新たな制度の提案 ✓ 人事評価制度の見直し ✓ 賃金モデルの設計 <p>【報酬：5万円/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION Jobs**

【人事評価制度】広島県 リサイクル会社 × 人事部長

受入企業について

企業名	K株式会社
会社概要	<ul style="list-style-type: none">本社：広島県呉市業種：リサイクル従業員数：12名事業内容：産業廃棄物の運搬を通じて「産業と地球環境との調和」を目指す企業
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none">✓ 将来を見据えた人事制度の構築 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none">✓ 人事制度構築サポート <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none">✓ 人事業務の経験、もしくは評価制度や就業規則の作成経験のある方

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none">年齢：55才年収：1,350万円居住地：東京都経歴：大手製薬メーカー⇒大手食品メーカー⇒医薬品メーカー(人事総務部長)⇒大手ガラスメーカー(人事部長)
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none">✓ 報酬・評価制度の構築✓ 就業規則の見直し✓ 人事戦略に関する総合的なアドバイス <p>【報酬：3万/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION** Jobs

【組織活性化】立体自動倉庫製作・工事会社 × 経営経験者

受入企業について

企業名	<p>有限会社T</p> 
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：大分県中津市 業種：メーカー 従業員数：20名 事業内容：立体自動倉庫で使用するラックの製作から現地据付工事までを専門に行う企業
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織活性/人事制度改革を推進するためのサポート人材の確保 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織活性化/人事制度設計 <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織活性化施策の立案経験がある方 ✓ 人事評価などの制度改革に携わった経験のある方 ✓ 新制度の企画・立案など運用までのプロセス構築ができる方

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：57才 年収：1,200万円 居住地：福岡県 経歴：産業機械の製造・販売業の営業所長を経て、連結子会社の代表取締役社長に就任。
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 組織活性化を目的とした、人事制度構築のアドバイス ✓ 人事制度の現状分析、課題抽出 ✓ 人事評価制度の企画・立案 <p>【報酬：5万円/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION** Jobs

part3 : 新規事業開発

【新規事業開発】静岡県 新聞折込広告 × 物流企画プロ人材

受入企業について

企業名	株式会社S
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：静岡県静岡市 業種：広告代理店 従業員数：123名 事業内容：折込広告の企画・制作から新聞販売店への運送まで幅広く事業を展開
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 物流部門の効率化/新規事業検討 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ プロジェクト立ち上げサポート <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 物流関連の業務経験のある方 ✓ 物流の効率化に関するノウハウをお持ちの方 ✓ 部門の体制構築などの業務経験がある方



契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：44才 年収：1,100万円 居住地：神奈川県 経歴：生活協同組合センター長、アマゾンジャパンにて物流新規事業立ち上げ
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 物流に関するノウハウの落とし込み、運用アドバイスのほか、自社物流機能を活用した新プロジェクト立ち上げについてのアドバイス。 ✓ 物流部門の現状チェック・課題抽出 ✓ 物流体制の構築（新たな枠組み作り） ✓ 自社物流機能を活用した新たな経営戦略の立案・実行 ✓ 若手社員への教育・指導 ✓ 配送料や倉庫の荷物保管へのアドバイス <p>【報酬：10万円/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION Jobs**

【新規事業開発】 エンジニアリングメーカー × BtoBマーケティング戦略人材

受入企業について

企業名	F株式会社
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：大阪府大阪市 業種：メーカー 従業員数：36名 事業内容：金型開発から生産準備まで、一貫受注を可能とする総合エンジニアリングメーカー
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 新規事業開発に向け社長と共に議論できるサポート人材の確保 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 新規事業開発におけるアドバイザー ✓ BtoBマーケティング戦略構築支援 <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ BtoBマーケティング戦略の立案・企画・実務経験がある方 ✓ 金型技術や機械加工技術などの経験や知識のある方

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：44才 年収：1,200万円 居住地：兵庫県 経歴：映像コミュニケーション会社⇒The School of Management, Trinity College Dublin (MBA)⇒独立
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 新分野への事業拡大テーマ検討 ✓ 新事業に関するBtoBマーケティング戦略の立案・実務サポート ✓ 新製品の各業界（医療機器関係・産業機器関係・航空宇宙など）へのマーケティング <p>【報酬7.5万円/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION** Jobs

【新規事業開発】油圧・水圧機器の専門商社 × 油圧機器のスペシャリスト

受入企業について

企業名	株式会社K	
会社概要	<ul style="list-style-type: none"> 本社：大阪府吹田市 業種：専門商社 従業員数：6名 事業内容：産業機械や自動車に欠かせない油圧機器、緩衝器などを取り扱う商社 	
副業人材活用の取組概要	<p><募集背景></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 新規事業立上げをサポートできる人材の確保 <p><仕事テーマ></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 新規事業創出アドバイザー <p><求める人物・スキル></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 油圧機器の生産技術に関する経験がある方 ✓ 新規事業創出・事業運営の経験がある方 	

契約人材について

人材概要	<ul style="list-style-type: none"> 年齢：63才 年収：1,300万円 居住地：埼玉県 経歴：大手外資系自動車システムサプライヤー⇒メカニカル部品会社 油圧機器のスペシャリスト
具体的な仕事内容と報酬金額	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 新規事業立上げプロジェクトリーダー ✓ 成長市場へのアプローチ検討 ✓ 競合他社との差別化施策検討 <p>【報酬 10万円/月】</p>

成約サービス：**GLOCAL MISSION** Jobs

第7章 副業・兼業に関するFAQ

FAQ（副業・兼業概要について）

分類	Q:	A:
副業・兼業概要について	副業・兼業プロ人材を活用するメリットは？	様々な経営課題に対し、都市部で働くプロフェッショナル人材の知見を活用することができます。また、正社員採用に比べ、費用を抑えることが可能です。
	副業と兼業の違いは？	主に下記での使い分けをされることが多いです。 副業：主に都市部大企業で雇用されている人材が、本業とは別な企業に支援することで収入を得ること 兼業：仕事を複数掛け持ちしている状態、複数の企業の業務に従事している状態（「本業」がない。）。副業に比べて事業性が高く、フリーランス・個人事業主が多い。
	副業・兼業が向いている課題テーマは？	戦略・企画とそれに伴う実行領域での活用が最適です。 またリモートワークで実施しやすく、都市圏に人材が豊富なテーマ（マーケティング、新規事業開発、人事、DX/EC）が向いています。
	副業・兼業が向いていない課題テーマは？	リモートワークがしづらいテーマ、対応可能人材が少ないテーマは不向きです。 <ul style="list-style-type: none">・ 製造業の現場指導等、副業先企業への毎回の同席が必須の案件・ ニッチな技術や希少な知見を持つ人材を求める案件 等
	副業・兼業活用のターゲットとなる業種・企業規模は？	特副業・兼業に向いている課題テーマであれば、どのような業種の企業でも活用可能です。企業規模については、費用を低額で活用できることから、中小・零細企業での活用が増えております。

FAQ（副業・兼業プロ人材について）

分類	Q:	A:
副業・兼業 プロ人材に ついて	活躍する副業プロ人材の特徴は？	<p>経験・スキルに加え、下記のような人材が活躍しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 中小企業へ寄り添い型の人材か（⇔上から目線でないか） ・ 戦略・企画だけでなく手も動かすことができる人材か（⇔アドバイスだけで終わらないか） ・ 自身から積極的に提案できる人材か（⇔受け身のスタンスでないか）
	都市部のプロフェッショナル人材が副業に興味があるのはなぜ？	<p>地方の中小企業での副業に興味がある理由として、収入補填といった副収入が40%であるものの、残りの60%はやりがいやスキルアップ、地方貢献したいといった動機です。特に自身のスキルを地方へ還元したいという方が増えてます。</p>
	副業プロ人材と兼業プロ人材（フリーランス・個人事業主）の比率は？	<p>サービス事業者により異なりますが、例えばJOINSの場合71%が副業、Glocal Mission Jobsではおよそ8割程度が副業になります。</p>
	副業プロ人材と兼業プロ人材（フリーランス・個人事業主）のメリット・デメリットは？	<p><副業プロ人材> メリット：「やりがい」「スキルアップ」「地方貢献」を目的に副業するケースが多く、本業側での一定収入もあるため、「報酬金額」へのこだわりがさほど強くない。 デメリット：「副業」「業務委託」という形での業務支援の経験が少ない人材が多い。稼働時間の融通がとりづらいこともある。</p> <p><兼業プロ人材> メリット：フリーランス・個人事業主としての業務支援経験が豊富な人材が多い。稼働時間の調整がしやすい。 デメリット：「報酬金額」の条件交渉になるケースも散見。</p>
	副業・兼業プロ人材は優秀な方が多いのですか？	<p>現状の副業マーケットの景況感の場合、1求人に対する応募数が多い（＝圧倒的買い手市場）ため、結果として優秀なプロフェッショナル人材を採用できる可能性が高いです。</p>

FAQ（契約・報酬金額について）

分類	Q:	A:
契約について	企業と副業・兼業プロ人材との契約形態はどのような形式になりますか？	サービス事業者が契約主体ではなく企業と副業・兼業プロ人材が直接契約する場合は、企業と副業プロ人材の間で、業務委託契約（準委任）を直接締結していただく形になります。
	契約期間はどれぐらいが相場ですか？	案件テーマにより異なりますが、3カ月から9カ月ぐらいが多いです。短い場合は、1カ月契約での単月更新もあります。
	契約更新はどのようにするのか？	企業と副業・兼業プロ人材が直接契約している場合は、双方合意のもと業務委託契約の更新が可能です。
	契約期間の途中で契約解除することは可能ですか？	業務委託契約書に契約解除に関する条項を書いていただくことをお勧めしています。その上で、副業人材と協議し、終了することは可能です。
	業務内容はどのように決定しますか？	面接時や契約すり合わせの際に、双方協議のうえ、業務委託内容の範囲を決定することが一般的です。
報酬金額・手数料について	副業・兼業プロ人材への報酬金額はどのように決まりますか？	企業と副業・兼業プロ人材が直接契約する場合は、面接時や契約すり合わせの際に、双方協議のうえ、業務委託内容の範囲とセットで決定することが一般的です。
	時給ですか？月額ですか？1回いくらやインセンティブ手当などはありますか？	企業と副業・兼業プロ人材が直接契約する場合には、業務委託契約内で自由に設定することが可能です。副業・兼業サービス事業者にご確認ください。
	報酬金額が高いほうが優秀な人材が集まりますか？	必ずしもそうとは限りません。報酬金額が高い＝成果物の量・質を多く求められる、という考えから応募をためらうケースもございます。

FAQ（稼働時間・勤務場所について）

分類	Q:	A:
稼働時間 について	本業がある副業プロ人材の場合、月何時間くらいの稼働が相場ですか？	本業にプラスしてになりますので、20~30時間/月程度がボリュームゾーンです。
	本業がある副業プロ人材の場合、平日の日中帯に打ち合わせは可能ですか？	副業プロ人材によりますが、本業側の休憩時間などを使い、日中帯に打ち合わせされているケースも多いです。
	労働時間の管理をする必要がありますか？	業務委託契約の場合、副業先での労働時間管理の必要はございませんが、本業含めて無理のない稼働量となるよう双方の配慮が必要です。
勤務場所/ コミュニケーション について	都市圏人材の場合、現地の企業にはどれくらいの頻度で往訪されますか？	月1回、ないしは2カ月に1回程度の現地往訪を推奨しておりますが、コロナ禍の状況もあり、案件テーマによってはリモートワーク前提での業務支援もございます。業務開始時においては、直接現地で対面で会話/前提のインプットをされたほうが、その後の業務もスムーズになります。
	業務開始後の移動に関わる費用はどなたが負担しますか？	受入企業が負担するケースが多いです。面接時や契約時に確認いただけます。
	エリアによる副業人気の違いはありますか？	そういった傾向はございません。受入企業のエリアや規模等の違いよりは、魅力があるワクワクするような案件テーマかにより、人気の違いが出てそうです。
	業務開始後のコミュニケーションの頻度は？	基本的には週次での打ち合わせ・進捗確認を推奨しております。
	打ち合わせはどのようにやりますか？	現地往訪でない場合、zoom等のツールを使つてのオンラインミーティングが多いです。